PAUTA DE REIVINDICAÇÕES UNIFICADA – 2013

1ª - AUMENTO SALARIAL

O salário base nominal dos empregados das categorias profissionais abrangidas pelo presente instrumento, devidos em 30 de setembro de 2013, será reajustado a partir de 1º de outubro de 2013, pelo percentual de 12% (doze) por cento.

2. ABONO

As empresas concederão aos seus empregados um abono equivalente a 1 (um) salário nominal corrigido na forma da cláusula 1ª desta Convenção, a ser pago juntamente com os salários relativos a outubro de 2013.

3 - PISO SALARIAL / SALÁRIO DE INGRESSO

A partir da vigência da presente Convenção, nenhum empregado, excetuando-se o aprendiz, o empregado aluno e o office-boy, contínuo ou mensageiro, terá o salário de ingresso inferior ao adiante especificado:

a. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2013 **com até 400 (quatrocentos) empregados**: **R$1.500,56** (um mil e quinhentos reais e cinqüenta e seis centavos) por mês.

b. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2013 **com mais de 1000 (mil) empregados: R$1.875,70**(um mil oitocentos e setenta e cinco reais e setenta centavos) por mês.

4 - GARANTIA DE EMPREGO

As empresas garantem a permanência no emprego a seus empregados pelo prazo de 90 dias.

§ 1º-Permite-se à empresa dispensar o empregado, antes da data prevista nesta cláusula, desde que lhe pague, além dos direitos previstos em lei, a título de indenização, os salários a que faria jus até a mencionada data.

§ 2º-A garantia prevista nesta cláusula se inicia na data de assinatura da presente Convenção.

§ 3º- A garantia prevista nesta cláusula não exclui a aplicação da proporcionalidade do aviso prévio.

5. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Fica ajustada a redução da jornada de trabalho, para 40(quarenta) horas semanais trabalhadas, para todos os trabalhadores, sem redução salarial e sem redução dos demais consectários legais, ressalvadas as jornadas menores já praticadas sem redução de salário ou de direitos, bem como as jornadas em turnos ininterruptos de revezamento menores do que a prevista nesta cláusula.

5. a. Trabalhos em turnos .
As empresas que funcionam de forma ininterrupto e em turnos, fixos ou não ,de revezamento ou não ,no prazo Maximo de 30(trinta) dias ,contados da assinatura do presente instrumento adotarão jornada de trabalho semanal de no Maximo 36 horas e mensal de no Maximo 180 horas mensais.

6. HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

a. Com o acréscimo de 100% (cem por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, até o limite de 20 mensais;

a. 1 Com acréscimo de 200% (duzentos por cento) em relação à hora normal, independentemente da remuneração normal dos dias de Repouso Semanal Remunerado e feriados, as horas nele trabalhadas, bem como as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados e acima do limite de 20 mensais.

a. 2 Os percentuais previstos nas alíneas "**a** e **b**" da presente cláusula aplicam-se, inclusive para trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

7. ADICIONAL NOTURNO-

A remuneração do trabalho noturno, inclusive para os empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, será de 40% (quarenta por cento), respeitadas as condições mais favoráveis já aplicadas

8. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA -

Aos empregados que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 meses de aquisição do direito à aposentadoria integral , prevista nos arts. 52 a 58 da Lei 8.213/91 fica assegurado o emprego ou os salários durante o período que faltar para a aquisição do direito.

9. ABONO DE FÉRIAS

Ao empregado que durante o período aquisitivo de férias, não tiver mais de 7 (sete) faltas ao serviço, justificadas ou não, quando sair em gozo de férias, será pago um abono nos seguintes valores e condições:

a. O abono será no valor correspondente a **1/3 (um terço)** do salário nominal mensal, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de **R$1.346,91** (Mil, trezentos e quarenta e seis reais e noventa e um centavos), para o empregado que tiver 0 (zero) falta no período aquisitivo;

b. O abono será no valor correspondente a **1/4 (um quarto)** do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias e não poderá superar o valor máximo de **R$911,12** (Novecentos e onze reais e doze centavos), para o empregado que não tiver mais de 4 (quatro) faltas ao serviço;

c. O abono será no valor correspondente a **1/5 (um quinto)** do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de **R$779,66** (Setecentos e setenta e nove reais e sessenta e seis centavos), para o empregado que tiver mais de 4 (quatro) e até 7 (sete) faltas justificadas ou não.

§ 1º - Não serão consideradas faltas para os fins previstos nesta cláusula as seguintes ausências ao trabalho:

I. As enumeradas no art. 473 da CLT;

II. Por motivo de maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos para a percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social e que o afastamento não seja superior a 180 (cento e oitenta dias);

III. Por motivo de acidente do trabalho desde que o afastamento dentro do período aquisitivo seja inferior a 6 (seis) meses;

IV. Por motivo de doença, quando o afastamento for superior a 15 (quinze) dias contínuos e desde que o empregado tenha recebido da Previdência Social prestações de auxílio-doença por até 6 (seis) meses dentro do período aquisitivo.

V. Por motivo de casamento, paternidade, morte do sogro ou sogra, sindical, atestado pediátrico, nos limites máximos remunerados por esta convenção.

§ 2º - O abono previsto nesta cláusula somente será devido nos casos de gozo das férias e demissão do empregado pela empresa, sem justa causa, não sendo devido no caso de férias proporcionais;

§ 3º - Na ocorrência de férias coletivas, gozando o empregado férias proporcionais, iniciando-se novo período aquisitivo, o abono será pago também proporcionalmente;

§ 4º - Quando as férias forem gozadas parceladamente o abono será pago na saída do maior período de gozo;

§ 5º - O empregado que gozar férias antecipadas, receber o abono e faltar mais de 7 (sete) vezes dentro do período aquisitivo, perderá o direito ao abono referente ao período aquisitivo subseqüente;

§ 6º - Ao Dirigente Sindical que faltar, por convocação do seu Sindicato, pagar-se-á o abono de férias na mesma proporção das férias a que fizer jus;

§ 7º - Ficam excluídas da obrigatoriedade da presente Cláusula as empresas que já concedem abono ou gratificação de retorno de férias, em valores iguais ou superiores ao aqui estabelecido, bem como aquelas que concedem prêmio por assiduidade em valor igual ou superior ao da presente Cláusula.

§ 8º - O abono previsto nesta cláusula não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos e não sofrerá incidências trabalhistas e previdenciárias, conforme expressamente previsto no art. 144 da CLT e no art. 28, § 9º, "e", 6 da Lei 8.212, de 24/07/1991, respectivamente.

Obs. Os valores serão os vigentes em 01/10/2012 corrigidos pelos mesmos índices aplicáveis aos salários em 01/10/2013.

10. UNIFORMES

Ficam obrigadas as empresas a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até 3 (três) uniformes de trabalho, por ano, quando o uso destes for por elas exigido. Excepcionalmente, em funções especiais, este número poderá ser elevado até 4 (quatro).

§ 1º - As empresas com mais de 100 empregados em 30/09/2013, cuja atividade preponderante estiver enquadrada no grau de risco 4 da classificação de atividades constantes do Quadro anexo à Norma Regulamentadora NR 4 – Serviços Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, fornecerão obrigatoriamente os uniformes conforme previsto no caput, para os empregados que exerçam atividades ou funções operacionais na produção.

§ 2º - Sendo fornecido pelas empresas, o uso de uniforme de trabalho será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

a. Pela devolução do uniforme quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho, no estado em que se encontrar.

b. Pelo seu uso exclusivamente no trabalho.

c. A FIEMG recomendará as empresas que adquiram os uniformes através de cooperativas têxteis.

d. A FIEMG recomendará que as empresas se responsabilizem pela higienização dos uniformes.

11. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE -

a. Fica vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto.

b. A empregada gestante não poderá ser despedida ou por mútuo acordo entre empregada e empregador.

c. Fica assegurada a empregada gestante, a licença maternidade pelo prazo mínimo de 06 (seis) meses, mediante pagamento pelo empregador dos salários do período, competindo a empregada definir a data de seu início de gozo.

12. REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO - GESTANTE

Em casos excepcionais e mediante atestado médico, será a empregada gestante remanejada de função, pelo tempo que o médico julgar necessário, do início da gravidez até o período anterior a 12 (doze) semanas antes do parto.

13. ALEITAMENTO

Para amamentar o próprio filho até que este complete 08 (oito) meses de idade, será facultado à empregada mãe acumular os 30 minutos previstos no art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária 01 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 01 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.

Parágrafo único: As empresas reservarão local apropriado para que a empregada mãe possa amamentar o filho, sem prejuízo de iniciar ou terminar a jornada de trabalho uma hora antes do horário habitual.

14. ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS –

A ausência ao trabalho para acompanhar seus filhos menores até 12 anos ao médico, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar desconto nos salários e punição disciplinar para a empregada/o.

Parágrafo 1 - A ausência ao trabalho conforme previsto no parágrafo anterior, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado.

15. CRECHE -

As empresas em que trabalharem mulheres, se comprometem a credenciar mediante convênio, 1 (uma) creche, localizada na região metropolitana deste(s) município(s), que permita às empregadas/os deixar sob vigilância e assistência, durante o horário de trabalho, os seus filhos de até 5 (cinco) anos de idade.

§ 1º - As empresas cujos estabelecimentos contarem com mais de 1.000 (um mil) empregados/as em 30.09.2013, manterão uma creche próximo ao local de trabalho, garantindo condições seguras para permanência das crianças ou reembolsarão as despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, até este completar 5 (cinco) anos de idade. FALTA VALORES

§ 2º - As empresas com menos de 1.000 empregados poderão optar pelo credenciamento previsto no CAPUT desta Cláusula ou pelo reembolso previsto no Parágrafo anterior.

§ 3º - O reembolso previsto nos §§1º e 2º, não integra o salário ou remuneração da empregada para nenhum efeito e poderá ser feito diretamente pelas empresas ou através de Fundação da qual seja a empresa mantenedora.

§ 4º - As empresas que efetuarem o reembolso especial acima estabelecido ficam desobrigadas da manutenção ou credenciamento de creche.

§ 5º - Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho da empregada/o, por qualquer motivo, o reembolso não será devido após o último dia de trabalho efetivo da empregada/o, incluindo a projeção do aviso prévio.

16. CONVÊNIOS MÉDICOS

As empresas propiciarão a seus empregados plano de saúde, mediante convênio médico e odontológico, gratuitamente.

Parágrafo primeiro: O Convênio existente será mantido para os empregados afastados do serviço, até sua efetiva recuperação.

Parágrafo segundo: No caso de rescisão do contrato de trabalho ou aposentadoria, a empresa arcará, por, no mínimo, 180 (cento e oitenta) dias com o plano de saúde, mediante convênio médico e odontológico, gratuitamente, nos termos da Resolução Administrativa n 279, de 24/11/2011 da Agência Nacional de Saúde Suplementar.

17. ATESTADOS MÉDICOS

Serão reconhecidos todos os atestados médicos, odontológicos, psicológicos, fisioterapêuticos, pediátricos, emitidos pelos respectivos profissionais de saúde, para todos os efeitos legais, bem como os atestados do Sistema Único de Saúde (SUS), sistema particular e/ou convênio, e/ou dos serviços de saúde do Sindicato Profissional.

Parágrafo único: As empresas se obrigam a fornecer, no ato da entrega do atestado médico e ou odontológico, cópia deste, devidamente protocolado ao empregado.

18. CIPA

A CIPA tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças do trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

I - As empresas comunicarão ao Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 70 (setenta) dias da eleição, a realização de eleições para a CIPA, mencionando o período e o local para inscrição dos candidatos.

A. O período de inscrição não poderá se iniciar antes de decorridos 10 (dez) dias do recebimento da comunicação pelo Sindicato Profissional, e deverá ser de 15 (quinze) dias úteis no mínimo.
B. As empresas fornecerão comprovante de inscrição aos candidatos com assinatura e carimbo, sob pena de nulidade do processo.
C. Nas inscrições, os empregados poderão solicitar o registro, junto com seu nome, do apelido pelo qual são conhecidos e que deverá constar na cédula de votação.
D. A empresa divulgará a lista dos candidatos inscritos no prazo de 24 (vinte e quatro) horas do encerramento das inscrições informando, além dos nomes, apelido se houver, o departamento e a função.
E. As empresas permitirão aos seus empregados a realização de campanha para obtenção de votos, deverão dar a todos os inscritos as mesmas condições para divulgação de suas candidaturas.
F. As eleições, desde que solicitado pelo Sindicato Profissional, serão fiscalizadas por um representante do Sindicato.
G. As eleições serão organizadas e fiscalizadas pela Comissão eleitoral constituída pelos membros da CIPA e pelo menos um representante do sindicato e em exercício na data de sua realização.
H. O não cumprimento das condições previstas nesta cláusula acarretará a nulidade do processo eleitoral, devendo ser processadas novas eleições, com reabertura de todos os prazos legais previstos nesta cláusula e na NR-5.
I. No prazo máximo de 5 (cinco) dias, após a realização das eleições, as empresas enviarão cópia da ata de eleição da CIPA ao sindicato profissional indicando os eleitos e a relação dos suplentes por ordem decrescente.
J. No caso de anulação, ficam garantidas as inscrições anteriores e a prorrogação do mandato dos membros da CIPA, quando houver, até a complementação do processo eleitoral que se dará com a posse dos novos eleitos.
K. Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a Comissão Eleitoral - CE para constituição da primeira eleição dos membros da Comissão será constituída paritariamente de representantes do empregador e do Sindicato Profissional.
L. O Sindicato Profissional terá prioridade para realização do treinamento previsto na NR-5, devendo para tanto comunicar a empresa da intenção da utilização de seu direito de preferência, sendo o treinamento custeado pela empresa.
M. As empresas enviarão ao Sindicato Profissional cópia das atas de reunião, calendário de reunião, Mapa de Risco e do Plano de Trabalho elaborado pela CIPA.

N. As empresas deverão apresentar um programa de integração das CIPA's empresas contratadas e prestadores de serviços com a CIPA da empresa mãe.

SIPAT – SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

1. As empresas informarão ao Sindicato dos Empregados, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias, o programa e a data de realização da SIPAT – Semana de Prevenção de Acidentes, abordando os riscos inerentes ao trabalho incluindo também as medidas preventivas.

Parágrafo 1: Nas datas de realização de reuniões da CIPA, os membros titulares poderão dispor do tempo livre de 60 (sessenta minutos) imediatamente anteriores à hora prevista para a reunião, com a finalidade de se prepararem para mesma.

Parágrafo 2: As reuniões da CIPA convocadas para realização fora da jornada de trabalho, deverão ser remuneradas como horas extraordinárias de trabalho.

19. CIPA - ACOMPANHAMENTO FISCALIZAÇÃO

O Presidente, o Vice-Presidente, os membros da CIPA, bem como os dirigentes sindicais, serão informados e autorizados a acompanhar, em suas respectivas áreas, os agentes de fiscalização do Ministério do Trabalho, quando a fiscalização for relativa às atividades de atribuição da CIPA.

Parágrafo Único - Quando a fiscalização se realizar em área onde não exista membro da CIPA, o acompanhamento deverá ser feito pelos dirigentes sindicais e do Presidente ou Vice-Presidente da CIPA.

21. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO – CAT

As empresas deverão comunicar ao INSS e ao Sindicato profissional até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, todos os tipos de acidentes ocorridos; típicos, de trajeto e doença relacionada ao trabalho, através da Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT, ainda que não haja afastamento previdenciário.

A. É obrigatório o preenchimento do LEM (Laudo de Exame Médico) em todas as seis vias, inclusive na cópia destinada ao Sindicato Profissional;
B. O trabalhador acidentado, seu procurador ou seus dependentes receberão a cópia da CAT;
C. No caso de acidente do trabalho grave ou fatal, a empresa fica obrigada a comunicar imediatamente ao Sindicato Profissional e à família do empregado acidentado;

D. A falta de emissão de CAT implicará em multa, no valor de 3 salários nominais do empregado acidentado, a ser revertida para o FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR – FAT, independentemente da emissão pelo sindicato profissional, independente de outras multas previstas na presente Convenção.

22- ACIDENTE DO TRABALHO- READAPTAÇÃO/REABILITAÇÃO

As empresas deverão disponibilizar funções condizentes ao quadro de empregado com seqüela de acidente do trabalho: (típico, de trajeto, doença profissional, doença relacionada ao trabalho), para reinserção do mesmo no processo de trabalho após recebimento de alta da perícia médica do INSS.

A. As empresas comunicarão aos Sindicatos com antecedência mínima de 10 dias todos os processos de reabilitação, mencionando data de inicio e função compatível com estado de saúde do empregado, obrigatoriamente.
B. Os trabalhadores que retornarem do INSS recebendo auxílio-acidente ou que ficarem em decorrência do acidente do trabalho, doença relacionada com o trabalho ou doença ocupacional; com redução da sua capacidade de trabalho parcial e ou temporária, serão remanejados para outras funções condizentes com a sua capacidade de trabalho.
C. O processo de readaptação/reabilitação e/ou requalificação para nova função existente na empresa será realizado por uma comissão composta por representantes do sindicato profissional, empresa, membros da CIPA, trabalhadores abrangidos, e/ou demais profissionais de áreas pertinentes à seqüela apresentada pelo trabalhador, que farão a avaliação de posto de trabalho e das tarefas inerentes à referida função, bem como verificação da adequação da função ao quadro (seqüela) apresentado pelo empregado;
D. Os empregados readaptados não poderão servir de paradigma.
E. Os trabalhadores vítimas de acidentes do trabalho e/ou doenças profissionais, terão garantia no emprego.
F. Constatado após a dispensa que o empregado é portador de moléstia ocupacional ou do trabalho, o empregador fará a imediata reintegração do trabalhador, providenciando, se for o caso, o seu encaminhamento ao INSS para tratamento e abertura do auxílio-doença acidentária.
G. Em caso de acidente de trabalho, além da estabilidade prevista no art. 118 da Lei 8.213/91, fica garantida ao trabalhador, estabilidade complementar, por igual período.

23. RETORNO DO EMPREGADO DO INSS

a) Ao empregado afastado do serviço por doença não relacionada ao trabalho, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido o emprego, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, nunca inferior a 180 (cento e oitenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT;

b) Na hipótese de recusa, pela empresa, da alta médica concedida pela perícia do INSS, em qualquer situação, a empresa arcará com o pagamento dos dias não remunerados pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta;

c) Havendo necessidade de retornar o empregado para o INSS, o serviço médico da empresa se obriga a entregar ao empregado relatório fundamentado, com descrição detalhada das atividades exercidas pelo trabalhador e do posto de trabalho, para ser apresentado à perícia médica previdenciária;

d) Conforme determinado no item "a" dessa cláusula, os empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser por mútuo acordo entre empregado e empregador com a assistência do Sindicato representativo da categoria profissional.

24. PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO (MEDIDAS DE PROTEÇÃO, PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE E INTEGRIDADE FÍSICA)

Os exames médicos de saúde ocupacional (admissional, periódicos, mudança de função, retorno ao trabalho e demissional), bem como os exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos e os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho deverão ter a cópia entregue ao empregado. Os prontuários clínico-ocupacionais deverão ser disponibilizados aos empregados na íntegra e acompanhados de relatórios médicos contendo, obrigatoriamente, todos os procedimentos médicos e exames complementares que possibilitem a efetiva avaliação do estado de saúde do empregado.

a) As empresas manterão os trabalhadores informados acerca de todos os riscos ocupacionais aos quais os trabalhadores estão expostos, especificamente presentes na atividade ou tarefa de cada trabalhador, independentemente da existência de mensurações demonstrando situações dentro dos limites de tolerância ou nível de ação legais.
b) As empresas manterão os trabalhadores informados acerca do estado de sua saúde, informando-os sobre as alterações dos exames clínicos e complementares conforme a NR- 07, portaria 3214/78 PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional).

c) As empresas e os Sindicatos profissionais negociarão a periodicidade de avaliação dos indicadores biológicos do Quadro I da NR-7, bem como a realização de outros exames complementares não previstos na referida norma, para prevenção de agravos e promoção da saúde dos trabalhadores.
d) As empresas ficarão obrigadas a realizar o exame demissional, em todos os empregados sem exceção independentemente da data em que foi realizado o exame médico periódico e/ou outros exames previstos no item 7.4.1 da NR-7, com emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) demissional.
e) Na homologação da rescisão contratual será obrigatória a apresentação, pela empresa, do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) demissional do empregado, contendo todas as informações de caráter médico e pertinentes às condições de aptidão ou inaptidão profissional do mesmo, bem como o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário).
f) Ocorrendo a hipótese do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) demissional indicar a condição da inaptidão profissional do empregado, nos casos de a rescisão contratual ser imotivada por iniciativa da empresa, a rescisão contratual será suspensa e a empresa encaminhará o trabalhador nessa situação, com a documentação legal exigida, ao INSS, para os fins de avaliação médica pericial e concessão do correspondente benefício previdenciário, conforme o caso.

Parágrafo 1: As empresas proporcionarão aos seus empregados, por ocasião dos exames médicos periódicos, a realização de exames preventivos de saúde, além de realização de exames para triagem de doenças crônicas – degenerativas endócrino – metabólicas, cardiopatias, neoplasias e outras doenças.

Parágrafo 2: As empresas ficarão obrigadas a disponibilizar planos odontológicos para os trabalhadores, bem como implementar Plano de Promoção de Saúde Bucal, com palestras educativas e equipe técnica para avaliação dos trabalhadores, periodicamente com revisão anual.

Parágrafo 3: As empresas ficarão obrigadas a criarem Programas de Prevenção de Saúde, como o PCA- Programa de Controle Auditivo; Programa de Controle da Obesidade, de Hipertensão, Diabetes; Anti-Tabagismo, Anti-alcoolismo.

25. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas concederão ao empregado em gozo de benefício de Auxílio Previdenciário, uma complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitando-se sempre, para efeito da complementação, o limite máximo do salário de contribuição previdenciária do empregado.

§ 1º - Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário, a complementação deverá ser paga em valores estimados.

§ 2º - A complementação deverá ser paga após o início do afastamento e juntamente com os pagamentos mensais seguintes. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

§ 3º - A complementação prevista no Caput desta Cláusula poderá ser feita diretamente pela empresa, através da Fundação da qual seja a empresa mantenedora ou entidade seguradora.

§ 4º - As empresas que já fornecem, a seus empregados, assistência médica e/ou farmacológica, manterão tal assistência aos seus empregados vítimas de acidente do trabalho ou de doença profissional, até sua total recuperação e aos afastados por doença não relacionada ao trabalho, até sua total recuperação, mantendo-se as condições mais favoráveis praticadas pelas empresas.

26. CONDIÇÕES ERGONÔMICAS

As empresas ficam obrigadas a elaborar, anualmente e sempre que houver mudanças no local de trabalho, a análise ergonômica dos postos de trabalho, conforme determinação da NR-17 - Ergonomia, devendo enviar para o Sindicato Profissional uma cópia do estudo ergonômico (laudo técnico de análise ergonômica do trabalho) e das propostas de correções recomendadas, bem como previsão de implementação das mesmas.

a) Sempre que os empregados exercerem funções que levem ao esforço repetitivo, sobrecarga muscular estática ou dinâmica e movimentação de cargas, as empresas reavaliarão estes postos de trabalho com a finalidade de adotar iniciativas e implantar melhorias das condições de trabalho. As empresas ficam obrigadas a formar trabalhadores de todos os setores, para comporem comissão de ergonomia e fornecer treinamentos periódicos (semestrais) de atualização sobre o tema (ergonomia).
b) Nas atividades cujo desempenho do trabalho implique na realização de esforços repetitivos, deverá ser concedido ao trabalhador, intervalos mínimos de 10 (dez) minutos a cada 60 (sessenta minutos) trabalhados para prática de alongamentos (devidamente orientados por profissionais fisioterapeutas e/ou ergonomistas).
c) Nas atividades que exijam sobrecarga muscular, estática ou dinâmica da região cervical, coluna dorsal, membros superiores e membros inferiores, deve ser implementado, além das pausas, o rodízio de tarefas durante a jornada de trabalho.
d) Após a alta médica, em caso de afastamento do trabalhador lesionado por esforços repetitivos, portador de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, doenças mentais relacionadas ao trabalho deverá ser readaptado/reabilitado em tarefa compatível com a sua capacidade laboral, considerando o seu estado de saúde e sua recuperação em relação à doença adquirida.

27. REFEITÓRIOS /VESTIÁRIOS

As empresas, que não possuírem restaurante, obrigam-se a manter local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmita, além de local para troca de roupa, dotado de armários individuais,observando-se a separação de sexos, e todas as empresas ficam obrigadas a manter bebedouros e aquecedor de marmitas.

Parágrafo único: A FIEMG recomendará as empresas que adotem critérios seletivos para aquisição de alimentos da agricultura familiar, de preferência de cultivo agroecolôgico, observando-se os seguintes critérios:

a. Que se fixe um percentual mínimo de 55%(cinqüenta e cinco por cento) das compras, em valor e ou peso,(kg), do que é servido no seu refeitório ao seu quadro funcional, tendo como origem a agricultura familiar do município e/ou região de onde a empresa esteja situada.

b. Que se estabeleça um protocolo de intenções, com plano de compras, com respectivo sindicato profissional ou organização que represente os trabalhadores da agricultura familiar, para assegurar a observância de percentual mínimo de aquisições, e que possa expressar – mantidas e asseguradas as condições de abastecimento para o refeitório - em uma escala progressiva no tempo para a sua ampliação, a partir do mínimo estabelecido.

c. Que se adote o sindicato profissional ou organização que represente os trabalhadores da agricultura familiar, de comum acordo com o sindicato patronal para o acompanhamento para o plano de compras;
d.
e. Que os alimentos, em especial, frutas, legumes e cereais, possam, na medida do possível, expressar a sazonalidade de sua produção local/regional, para que se assegurem a qualidade e o frescor da produção;
f. Que seja dada ampla divulgação do plano de compras para os empregados e a comunidade onde está situada a empresa;
g.
h. Que seja montado um fidedigno sistema de rastreabilidade das mercadorias adquiridas, conforme o plano de compras, baseado nas declarações de aptidões ao PRONAF, dos agricultores familiares fornecedores.

i. Os sindicatos envolvidos – profissionais ou patronais – irão elaborar um selo de qualidade “empresa amiga da agricultura familiar”, com reconhecimento das entidades certificadoras, que poderá ser incluído em critérios de responsabilidade social, a ser outorgado as empresas que adotarem os critérios sugeridos.

28. FALTAS DOS DIRETORES DO SINDICATO

Os diretores do Sindicato Profissional, poderão ausentar-se do trabalho para tratar dos assuntos de interesse da categoria, até 2 (dois) dias por mês, sem prejuízo de salário, desde que solicitado pelo sindicato com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

§ 1º - As requisições dos Diretores do Sindicato, acima do limite de 02 (dois) dias previsto no "caput", feitas pela Entidade com antecedência de até 48 (quarenta e oito) horas e até o limite de 40 (quarenta) horas por mês, por diretor, não serão consideradas para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e Repouso Semanal Remunerado.

§ 2º - Nos casos em que, na data solicitada para ausência, ocorra premente necessidade tecnológica na empresa, as partes, de comum acordo, fixarão nova data para o afastamento pretendido.

29 . FÓRUNS DE DEBATE E NEGOCIAÇÃO
As partes, no prazo de 90 (noventa) dias, constituirão comissão ou comissões, com finalidade de promover debates sobre temas de interesse das categorias.

30. DISPENSA ARBITRÁRIA

As empresas só poderão dispensar os seus empregados se comprovarem motivo disciplinar, técnico, ou econômico financeiro, e, não restando comprovado um dos motivos, fica assegurado ao trabalhador o direito de ser reintegrado ao serviço.

31. INCENTIVO A EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas implementarão programa de incentivo aos estudos, o que não integra o salário ou a remuneração, nos seguintes critérios:

a) 25% do valor da mensalidade dos cursos de Ensino Médio, Pré-Vestibular ou Curso Técnico
b) Duas inscrições de Vestibular por ano.
c) Um salário mínimo mensal para cursos de graduações ou pós-graduações.
d) A totalidade das mensalidades ou pacote dos cursos de formação e / ou qualificação profissional.

Parágrafo primeiro – Os funcionários poderão utilizar o incentivo acima e em paralelo fazer um curso de línguas estrangeiras com ½ salário mínimo, exceto quando estiver fazendo pré-vestibular.

Parágrafo segundo – Para receber os incentivos acima, o funcionário deve fazer a sua inscrição na Unidade de Relacionamento da Empresa e mensalmente apresentar recibo de pagamento, já quitado, emitido pela instituição de ensino, para reembolso do valor exato do incentivo e em nome da Empresa.

Parágrafo terceiro – O documento deve ser entregue na empresa até o oitavo dia útil de cada mês para o devido reembolso até o décimo dia útil de cada mês.

32. – BOLSA ESTUDO

As empresas implementarão programa de bolsa de estudo, sendo garantido reembolso de no mínimo 20% das despesas com mensalidade escolar do empregado e dos seus dependentes que estejam cursando o ensino fundamental, médio ou superior, além de fornecimento de material escolar, no início do ano letivo de 2014, estabelecendo, como valor, o equivalente a 40% (quarenta por cento) do custo mensal, por empregado ou dependente.

Parágrafo primeiro: O benefício acima será pago em dobro para dependentes excepcionais ou portadores de necessidades especiais matriculados em escolas especiais.

Parágrafo segundo: Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

32. A– CULTURA E LAZER

As empresas envidarão esforços para constituição de entidades culturais e de lazer, para seus empregados, com a participação dos mesmos.

Parágrafo primeiro: As empresas fornecerão vale cultural para os seus empregados, nos termos da Lei 12.761/2012.

32. B – ESCOLAS PROFISSIONALIZANTES MANTIDAS POR SINDICATOS PROFISSIONAIS:

As empresas repassarão aos sindicatos da categoria profissional que mantém escolas profissionalizantes 0,5%(meio por cento) sobre o total da folha de pagamento de seus empregados do mês de dezembro de 2013, a título de participação no custeio e manutenção das referidas escolas.
O montante acima, na forma desta cláusula, deverá ser recolhidos junto à agência bancária a ser designada pela entidade sindical profissional até 3(três) dias após o pagamento do mês de dezembro de 2013, em guias próprias fornecidas pelos sindicatos interessados.

33 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL E/OU ACIDENTADO

Serão garantidos emprego e salário aos trabalhadores vítimas de acidentes do trabalho, portadores de doença profissional e/ou relacionada ao trabalho, com redução da capacidade laborativa. Os trabalhadores portadores de seqüelas e/ou limitação da capacidade laborativa em decorrência de Acidente de Trabalho (Típico, trajeto, doença) terão o direito de reinserção no trabalho, sem prejuízo da remuneração antes percebida e terão garantia no emprego.

A - Estão inseridos nesta garantia, os trabalhadores vítimas de acidente de trabalho, portadores de doenças profissionais e/ou relacionadas ao trabalho (desencadeadas ou agravadas pelo trabalho), independentemente de trabalhos anteriores.

B - Os trabalhadores contemplados com a garantia prevista nesta cláusula não poderão ter seu contrato de trabalho rescindido pela empresa até adquirirem as aposentadorias em seus prazos máximos e/ou constatação de incapacidade permanente pela Previdência Social, com conseqüente aposentadoria por invalidez ou por tempo de serviço, a não ser em razão de prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre trabalhadores e empresa, com a assistência do respectivo sindicato;

C - Os aposentados por invalidez não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos em hipótese alguma, permanecendo vinculados à empresa com os seus contratos apenas suspensos na forma prevista em Lei. "

34. ADICIONAIS DE RISCO – ATIVIDADE DO TRABALHADOR

a) INSALUBRIDADE

As empresas envidarão esforços para eliminar as condições insalubres e até a eliminação dos riscos se obrigam ao pagamento do adicional máximo de insalubridade 40% (quarenta por cento) sobre o salário nominal. Não tendo a exigência de laudo pericial para as seguintes funções: soldadores, pintores, polidores, afiadores de ferramentas, fundidores, forjadores, galvanizadores, caldeireiros e demais funções consideradas insalubres.

Para todas as funções, o adicional só poderá ser suspenso, quando comprovado por documentação fornecida pelo Ministério do Trabalho, atestando que os riscos foram eliminados.

b) PERICULOSIDADE

As empresas pagarão adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) calculado sobre o salário nominal sem necessidade de laudo pericial:

a) Aos eletricistas quando no exercício de trabalho em equipamento ou instalações energizadas, parcialmente energizadas ou falha operacional.
b) Aos mecânicos de manutenção, quando no exercício de trabalho em equipamentos ou instalações energizadas, parcialmente energizadas, ou desenergizadas mas com possibilidade de energização acidental ou por falha operacional.
c) Aos trabalhadores cujas atividades estejam expostos as substâncias inflamáveis, explosivas ou radioativas.

C) PENOSIDADE -

As empresas pagarão adicional de 40% (quarenta por cento) sobre o salário nominal sem necessidade de laudo pericial.

Parágrafo Único: Os adicionais não se excluem, podendo,dependendo da função, haver acumulação dos três.

35 - ASSÉDIO MORAL

Caberá ao empregador, ao SESMT, à CIPA e à Comissão de Fábrica onde houver, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho em que predomine a dignidade e respeito pelo outro resguardando seus direitos de cidadão.

a) Cabe à empresa custear e implantar programa de relações humanas na prevenção, formação e informação, para os ocupantes de cargos hierárquicos, contra práticas de assédio moral. As empresas deverão fornecer treinamentos aos trabalhadores com abordagem do tema "Assédio Moral e Doenças Mentais" relacionadas ao trabalho, periodicamente (anualmente).
b) Ficará assegurada a indenização da vítima por danos a sua dignidade, integridade e agravos à saúde físico-mental, independente de querer continuar, ou não na empresa.
c) A empresa se obriga ao custeio do tratamento dos funcionários que, em conseqüência do assédio moral, adoecerem ou forem vítimas de acidentes, até sua recuperação total (cura).
d) Na hipótese da dispensa do trabalhador vítima do assédio moral, ou da testemunha, a dispensa será anulada."

36. TRANSTORNO MENTAL

As empresas ficarão obrigadas a procederem à elaboração de política interna de relações humanas, com ênfase em gestão de pessoas e relacionamento inter-pessoal. Em todos os casos de suspeita e/ou comprovação de transtornos mentais relacionados ao trabalho (doenças, perturbação funcional), deverão as empresas zelar para o cumprimento da ética, comprometendo-se em manter o sigilo profissional. As empresas deverão manter ambientes adequados ao exercício profissional.

Para tanto, se comprometem a fazer avaliação periódica dos postos de trabalho, elaborando praticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores.

Parágrafo único: Para avaliar os fatores de risco que podem desencadear transtornos mentais; as empresas criarão equipes multidisciplinares compostas

por: Representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, assistente social, advogado, representante do sindicato e acompanhamento do Ministério do Trabalho, que terão como objetivo identificar os agentes causais, bem como os agravos à saúde em decorrência do transtorno mental.

37. PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS – PPRA

As empresas ficam obrigadas a elaborar e implantar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, devendo fornecer cópia desse programa, as suas alterações e complementações, levantamento e monitoramento ambiental, além do cronograma previsto no item 9.2.1, para o sindicato profissional.

Parágrafo Único - Em decorrência de negociações coletivas poderão ser estabelecidos valores limites dos agentes agressivos aos quais os trabalhadores estejam expostos, com monitoramento mais rigoroso do que os previstos nos critérios técnico-legais do Ministério do Trabalho e Emprego MTE e da *American Conference of Governmental Industrial Higyenists – ACGIH*

38 - INFORMAÇÕES GLOBAIS SETORIZADAS.

Até o dia 1º de março e o dia 1º de setembro de cada ano, compreendido na vigência deste Contrato Coletivo de Trabalho, a FIEMG e os Sindicatos patronais por esta abrangidos, fornecerão, no curso de prévio encontro marcado, informações globais setorizadas, referente ao exercício de julho à dezembro e janeiro à junho de cada ano respectivamente, sobre os seguintes projetos:

a) Produção;
b) Mão-de-obra empregada no início e no fim do exercício;
c) Faturamento;
d) Investimento para ampliação de novas plantas e modernização (máquinas e equipamentos);
e) Importação;
f) Exportação;
g) Índice de capacidade ociosa;
h) Programas de profissionalização por regiões;
i) Estatístico de acidentes de trabalho nos referidos períodos.

39 - INFORMAÇÕES GLOBAIS DAS EMPRESAS METALÚRGICAS.

Até o dia 31 de março e o dia 1º de setembro de cada ano, os respectivos Sindicatos patronais por esta abrangidos, fornecerão, no curso de prévio encontro marcado, informações globais sobre;

a) Relação das empresas associadas;
b) Número de trabalhadores envolvidos;
c) Critérios gerais das instalações;
d) Rotatividade de mão de obra nos respectivos períodos.

e) No curso de tal encontro os respectivos sindicatos patronais informarão as prováveis implicações dos investimentos em relação à mão-de-obra e sobre as condições ambientais das instalações.
f) O sindicato empresarial também informará a situação geral de ocupação do setor metalúrgico específico, em particular a respeito dos trabalhadores de primeiro emprego.
g) A situação das empresas com menos de 200 trabalhadores sempre referidas nas matérias previstas nos procedimentos anteriores, como este ponto, promoverão as informações, agregadamente, a serem apresentadas pela organização empresarial respectiva no curso deste encontro. No âmbito desta informação, será transmitido também o elenco de empresas da respectiva base territorial que contam com até 200 trabalhadores.

40. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS.

a) Todas as partes móveis e pontos de operação de máquinas e equipamentos, deverão estar protegidos pelas melhores técnicas conhecidas;
b) As empresas ficam obrigadas a implementar Programa de Prevenção de Riscos e Prensas e Similares – PPRPS, instalando dispositivos de proteção, de modo a proteger o operador, pessoal da manutenção e demais trabalhadores envolvidos na atividade com prensas e similares para evitar acidentes de trabalho.
c) As empresas deverão apresentar cronograma de implementação do PPRPS, devendo o mesmo ser executado na vigência da presente convocação.
d) Deverá ser constituída comissão composta por representantes da empresa, Sindicato Profissional e membros da CIPA para acompanhar a implantação do PPRPS.
e) Em caso de acidentes em máquinas e equipamentos, o Sindicato Profissional deverá receber o comunicado da ocorrência imediatamente, acompanhada da respectiva "CAT" e descrição pormenorizada do acidente;
f) Em caso de acidente decorrente do trabalho com máquinas e equipamentos, a Comissão de PPRPS realizará investigação do acidente, bem como estudos e análises para a adoção de medidas que visem a eliminação dos riscos de acidente no prazo máximo de 10 dias.

41. GARANTIA AOS TRABALHADORES PORTADORES DE HIV.

Aos trabalhadores portadores do vírus HIV, além de todas as garantias previstas na legislação em vigor e neste contrato, serão garantidos, complementarmente:

a) Emprego e salário a partir da data do diagnóstico e enquanto perdurar a moléstia.

b) Função compatível com seu estado de saúde determinada em comum acordo pelo SESMT da empresa e médico indicado pelo Sindicato ou SUS.
c) Proibição da introdução do teste HIV na rotina de exames admissionais, conforme recomendação do Conselho Regional de Medicina.
d) Os testes HIV só serão realizados nos casos de indicação clínica e com autorização por escrito do trabalhador.

42. REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES.

Para efeito de cumprimento do artigo 11 da Constituição Federal, será constituída em todas as empresas abrangidas por esta CCT, que incluem-se nas condições da norma apontada, a figura do representante dos trabalhadores, assegurando-se, desde já, a garantia de emprego dos representantes nos termos do artigo 8º da Constituição Federal, tempo livre para o exercício de representação e acompanhamento do sindicato profissional para os fins da consecução das suas atividades.

Parágrafo primeiro - Haverá, em todas as empresas correspondentes, um representante dos trabalhadores, eleito, para cada 50 empregados, no limite de 10 (dez) por empresa. Para as empresas com até 49 empregados, haverá, pelo menos, 01(um) representante dos trabalhadores eleito nos termos desta cláusula.

Parágrafo segundo **-** Até 31 de dezembro de 2013 as empresas deverão, em conjunto com o sindicato profissional, realizar as eleições entre seus empregados para a escolha dos referidos representantes. No caso de recusa da empresa, além da aplicação das sanções previstas nesta Convenção Coletiva, o sindicato profissional poderá promover a eleição, passando o período acima estipulado.

Parágrafo terceiro - Os representantes dos trabalhadores terão um dia ao mês, sem prestação de serviços à empresa, com a finalidade de reunião com o sindicato profissional, participação em cursos, palestras, e reuniões convocadas. Tal dia será pago pela empresa como se o empregado estivesse trabalhando.
Parágrafo quarto – Os dirigentes sindicais e representante dos trabalhadores, se afastado do emprego para apuração de falta grave, mediante inquérito judicial, fará jus aos salários enquanto durar a tramitação do processo. Em caso de procedência do inquérito, a entidade sindical a que estiver vinculado o empregado responderá solidariamente pela devolução dos salários, com juros e correção monetária.

Parágrafo quinto **-** Todos os representantes dos trabalhadores e os dirigentes sindicais eleitos, nos termos do estatuto social de seu respectivo sindicato profissional, possuem as garantias previstas no art. 8º, VIII da Constituição de 1988, e art. 543 e seus parágrafos, da CLT.

43. CESTA BÁSICA.

Retirada em função da cláusula 50ª.

44. PLANOS DE SAÚDE.

INCLUÍDA NA CLÁUSULA 16ª SOBRE PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NO PAGAMENTO.

45. DA GARANTIA DO EXERCÍCIO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Aos integrantes de Entidades Sindicais, delegados sindicais, membros de Comissão de Fábrica e integrantes das CIPA's ou de quaisquer outros órgãos de representação interna dos trabalhadores, serão assegurados emprego e salário até o trânsito em julgado do respectivo processo, nos casos de aplicação de desligamentos por justa causa, pelas empresas.

Parágrafo Único – Serão reintegrados imediatamente, aqueles que se encontrarem nas condições supra, na data da assinatura do presente contrato.

46. PROCESSOS DE INOVAÇÕES TECNOLOGICAS E ORGANIZACIONAIS.

As empresas que adotam ou venham a adotar inovações no processo de trabalho que acarretem racionalização e aumento do ritmo do trabalho com ou sem a introdução de equipamentos automatizados (Máquinas de comando numérico, robôs, transportadores, etc...), devem:

I- No prazo de trinta dias, a partir da data da assinatura deste contrato, constituir Comissão Paritária da qual participem o sindicato dos trabalhadores e a Comissão de representantes dos trabalhadores na empresa (quando houver), para discutir como preservar o nível de emprego, reciclagem profissional dos trabalhadores, segurança e saúde no trabalho, e outras providências que se façam necessárias eliminar eventuais degradações das condições sócio-econômicas do conjunto dos trabalhadores, provocadas direta ou indiretamente por mudanças nos processos de trabalho, sem, entretanto obstaculizar o progresso técnico;

II- Garantir empregos e salários durante o período em que a Comissão paritária estiver discutindo os procedimentos a adotar e até 1(um) ano após a efetiva implantação das modificações;

III- Distribuir os ganhos relativos ao aumento de produtividade entre todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os critérios adotados pela comissão paritária;

IV- Enviar, por escrito, ao sindicato e à comissão de representantes dos trabalhadores (quando houver), com antecedência mínima de 6 (seis) meses o plano diretor das mudanças tecnológicas e organizacionais, especificando a programação dos investimentos, os equipamentos, os novos métodos e materiais a serem introduzidos, os setores afetados, os novos requisitos de operação e manutenção e o retorno previsto.

47. MOBILIDADE DA MÃO-DE-OBRA.

As empresas que sentirem a necessidade de alterar as funções e os locais de prestação de serviços de seus trabalhadores, em função de investimento e mudanças no processo produtivo ou qualquer outro fator, deverão antes de proceder tais modificações, submete-las com antecedência mínima de 06(seis) meses ao exame e aprovação dos respectivos sindicatos metalúrgicos.

48. DA TUTELA DOS DIRIGENTES DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL.

Para o exercício da atuação sindical, os dirigentes ou delegados sindicais, gozarão de amplo acesso aos locais de trabalho e informações gerais relativas à empresa em que trabalha.

Parágrafo Único - As empresas não impedirão o acesso direto dos dirigentes sindicais até os trabalhadores, nos locais de trabalho, para divulgação das informações e demais comunicações provenientes do Sindicato Profissional.

49. REGULAMENTOS INTERNOS E PROTEÇÃO CONTRA ATOS ANTISSINDICAIS.

As empresas fornecerão aos Sindicatos Metalúrgicos, cópias dos Estatutos e Regimentos Internos das instituições empresariais, de caráter social, onde tais Estatutos ou regulamentos existam.

Parágrafo Primeiro – AS normas de que trata este artigo que por ventura contrariem Acordos ou Convenções Coletivas, serão tidas como nulas de pleno direito.

Parágrafo Segundo - Obrigam-se as empresas em suas normatizações internas e nos atos de sua gerência e prepostos, ao respeito em relação à proteção da atividade sindical na forma prevista através da Convenções de números 87 e 98, da OIT, bem como ainda respeitar as recomendações oriundas do Comitê de Liberdade Sindical, da Organização Internacional do Trabalho.
A não observância pelas empresas quanto aos dispositivos desta cláusula, importará na aplicação em relação aos seus responsáveis legais, das sanções penais pela prática de crimes contra a Organização do Trabalho, previstas no ordenamento jurídico vigente, sem prejuízo das reparações de natureza moral (cível) com caráter de imposição indenizatória em favor dos ofendidos.

50. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

Os reajustes nos preços de transportes e refeições, para os empregados que percebem até R$ 3.775,89 (..........três centavos) não poderão ser em percentual superior ao limite máximo do aumento e correção salarial concedidos coletivamente aos empregados da empresa.

Parágrafo primeiro - Quando os aumentos salariais gerais compulsórios ou espontâneos, forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e transporte também o serão, na mesma proporção.

Parágrafo segundo – As empresas fornecerão para cada um de seus empregados, a partir de 1º de outubro de 2013, de forma gratuita, ticket-refeição/alimentação no importe de **R$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais)** por mês, sendo certo que situações mais favoráveis aos trabalhadores já praticadas, deverão prevalecer sobre a presente obrigação.

Parágrafo terceiro – O ticket-refeição/alimentação será corrigido na data-base, no mínimo, pela correção salarial, a título de reposição inflacionária.

51. NÃO DISCRIMINAÇÃO

As empresas pagarão salário igual para homens e mulheres, no exercício da mesma função.
Parágrafo Único: As promoções deverão observar o critério de alternância de gênero.

52. COTA DE GÊNERO.

As empresas ficam obrigadas a preencher, no mínimo, 30% (trinta) por cento de seus cargos com mulheres.

53. SALÁRIO PROFISSIONAL PARA OS ENGENHEIROS.

As empresas comprometem-se a cumprir a Lei 4.950-A/66, que estabelece salário mínimo profissional de 6 (seis) salários mínimos para a jornada de 6 (seis) horas diárias e remuneração especial para as horas excedentes aos engenheiros, geólogos, engenheiros operacionais e tecnólogos, sendo que estes últimos serão nivelados aos engenheiros de operação para este fim salarial, desde que exerçam funções e atribuições semelhantes conforme estabelecido nos art. 22 e 23, da Resolução nº 218, do Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia – CONFEA.

54. DESCONTO NEGOCIAL

I - DOS EMPREGADOS

As empresas, se obrigam a descontar, como simples intermediárias, de todos os empregados, exceto dos pertencentes às categorias diferenciadas e dos profissionais liberais não participantes desta Convenção, um desconto negocial, conforme Termo de Ajuste de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho em 29/11/2004, nas condições a seguir:

§ 1° - Ao trabalhador que não concordar com o desconto ficará assegurado seu direito de oposição direta e pessoalmente ao Sindicato da Categoria, no prazo de 5 (cinco) dias contados a partir de xxxxx de outubro de 2011 (xxxx), inclusive. No prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, após o vencimento do período de

oposição estipulado, o Sindicato encaminhará a cada empresa, a relação de seus trabalhadores que enviaram cartas de oposição.

§ 2º - Na eventualidade de reclamação e condenação trabalhista, o sindicato responderá regressivamente perante a empresa.

§ 3°- As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto e o comprovante de recolhimento, no prazo de 10 (dez) dias após o recolhimento.

§ 4º - As empresas se comprometem a não patrocinar ou incentivar os seus empregados no sentido de manifestar ou efetivar oposição quanto ao desconto Negocial.

§ 5º - Aos trabalhadores de empresas localizadas nos municípios onde não existe sede ou sub-sede dos sindicatos profissionais, a oposição poderá ser feita mediante correspondência de próprio punho, com AR (Aviso de Recebimento), enviada pelos Correios ao sindicato da categoria, no mesmo prazo acima fixado.

55. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS DOS ENGENHEIROS, TÉCNICOS INDUSTRIAS E ADMINISTRADORES – Fica convencionado que a Contribuição Sindical dos empregados das categorias profissionais dos engenheiros, técnicos industriais e administradores prevista na CLT, art. 578 e seguintes, corresponde a 1 (um) dia de salário do empregado.

Parágrafo Primeiro – Os empregados que optarem por efetuar o recolhimento sindical diretamente aos seus sindicatos profissionais deverão observar os valores da contribuição estipulado na presente Convenção Coletiva.

Parágrafo Segundo - As empresas no âmbito da representação da presente Convenção, não acatarão guia quitada de Contribuição Sindical, em valor inferior a R$ xxx (xxxxxx) estipulado em assembléia da categoria profissional dos xxxxxxx, e se for o caso, deverão orientar o empregado a procurar o sindicato para providenciar a complementação do recolhimento da contribuição sindical.

56. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL DAS SECRETÁRIAS – A FIEMG recomenda que a Contribuição Sindical dos empregados da categoria profissional diferenciada de secretárias e secretários somente poderá ser paga conforme prevista na CLT, art. 578 e seguintes, corresponde a 1 (um) dia de salário do empregado.

57ª. MULTA

Fica estabelecida multa para qualquer das partes convenentes no valor de 20% (um por cento) do menor salário de ingresso previsto nesta Convenção, por infração de qualquer das cláusulas do presente instrumento, exceto quanto aquelas para as quais já estiver prevista sanção específica, percentual este aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação, salvo se tratar de cláusula que se cumpra em um único ato. O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

58. DATA BASE.

A data base é 01 de outubro.

Parágrafo único: a partir do ano de 2013, inclusive, a data base passa a ser 01 de setembro.

59. VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses, a partir de sua assinatura.

PROPOSTA DE MANUTENÇÃO DE CLÁUSULAS A SEREM MANTIDAS DO ACORDO 2011/2013

6ª. FORNECIMENTO DE LANCHE

As empresas obrigam-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados para prestação de serviço extraordinário além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período igual ou superior a 01 (uma) hora.

Parágrafo Único – O intervalo concedido decorrente do lanche, até o limite máximo de 15 (quinze) minutos, não será computado na duração do trabalho.

8ª. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 90 (noventa dias).

δ **1º-** Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, num prazo inferior a 12 (doze) meses.

δ **2º-** O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 60 (sessenta) dias, quando a admissão se der para a função, ou cargo, exercido anteriormente noutra empresa, pelo prazo mínimo de 6 (seis) meses comprovados pela anotação na CTPS.

9ª. PAGAMENTO DE SALÁRIO

Quando o pagamento de salários houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil subseqüente ao mês vencido.

§ 1º. Quando o 5º.(quinto) dia útil coincidir com a segunda-feira, o pagamento será antecipado para o 4º.(quarto) dia útil.

§ 2º. As empresas concederão aos seus empregados horistas adiantamento de salário, nas seguintes condições:

a. O adiantamento será de no mínimo 35% (trinta e cinco por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente;

a.1. As faltas ocorridas na quinzena, desde que remuneradas pelo empregador não retiram do empregado o direito ao adiantamento.

b. O pagamento desse adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.

§ 3º.- O parágrafo segundo somente será aplicado aos empregados que recebem salários após o último dia do mês.

§ 4º. - Salvo motivo de força maior, o não pagamento dos salários ou do adiantamento determinado nesta cláusula acarretará multa diária, revertida ao empregado, de 0,30% (trinta centésimos por cento) do seu salário nominal, nos primeiros 10 (dez) dias, 0,50% (cinqüenta centésimos por cento) do 11º (décimo primeiro) ao 20º (vigésimo) dia e 1% (um por cento) a partir do 21º (vigésimo primeiro) dia. O valor total da multa não poderá ultrapassar a 1,5 (um e meio) salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

10ª. COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados, em papel timbrado, comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos, e, quando for o caso, do pagamento da participação nos lucros ou resultados.

§ 1º - As empresas que disponibilizarem gratuitamente a seus empregados o acesso a demonstrativos eletrônicos de pagamento, com as especificações referidas no “caput” ficam desobrigadas de fornecê-los individualmente.

§ 2º - Em caso de problemas técnicos que impeçam o acesso do trabalhador aos demonstrativos eletrônicos de pagamento, deverá ser observado o disposto no “caput”.

11ª. SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS

O empregado, readmitido no prazo máximo de 12 meses após a demissão, para o mesmo cargo que exercia anteriormente, não poderá receber salário inferior ao que recebia na data da demissão, acrescido dos reajustes porventura concedidos coletivamente à sua categoria profissional.

12ª. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído.

Parágrafo Único - Aplica-se o disposto no "caput" desta cláusula nas hipóteses de substituições sucessivas, desde que a soma dos períodos ultrapasse a 31 (trinta e um) dias consecutivos.

14ª. FÉRIAS - CONCESSÃO

O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento, cujo início não poderá coincidir com o dia de repouso.

§ 1º- As empresas que cancelarem a concessão das férias já comunicadas, ressarcirão as despesas irreversíveis para viagem ou gozo de férias, feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

§2º - As empresas que concederem licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias e em decorrência prejudicarem o direito às férias dos empregados, (art. 133, III, da CLT), deverão ao final da licença efetuar a estes o pagamento de 1/3 (um terço) dos dias de férias proporcionais a que fazia jus no início da licença, a título do adicional estabelecido na Constituição Federal.

15ª. PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA

Nos casos de aposentadoria por invalidez, as empresas pagarão a seus empregados, como indenizadas, as férias vencidas e ainda não gozadas e/ou férias proporcionais, devendo iniciar-se a contagem de um novo período aquisitivo, na hipótese de retorno do empregado ao trabalho.

Parágrafo Único - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ser efetuado até 15 (quinze) dias após o recebimento pela empresa da comunicação oficial da aposentadoria, expedida pela Previdência Social.

16ª. FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que solicitar demissão do emprego, antes de completar 12 (doze) meses de serviço terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias de conformidade com o disposto no parágrafo Único do artigo 146 da CLT, incluindo o abono de 1/3 de que trata o art. 7º, XVII da Constituição Federal.

17ª. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Aos empregados que retornarem de férias, será pago o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário, independentemente de requerimento e corresponderá a 50% (cinqüenta por cento) do salário base nominal percebido no mês anterior.

19ª. ABONO POR APOSENTADORIA

Aos empregados que se desligarem da empresa, por pedido de dispensa espontâneo formulado após se aposentarem por qualquer motivo, será paga uma gratificação única, nos valores e condições a seguir:

I. No valor equivalente a 2 (dois) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 5 (cinco) e menos de 10 (dez) anos na empresa.

II. No valor equivalente a 3 (três) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 10 (dez) e menos de 15 (quinze) anos na empresa.

III. No valor equivalente a 5 (cinco) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 15 (quinze) anos na empresa.

§ 1º - Esta gratificação não será devida ao empregado que não se desligar ou for readmitido dentro do prazo de 60 (sessenta) dias contados do desligamento.

§ 2º - Também fará jus à referida gratificação o empregado que, não a tendo recebido, em decorrência de sua readmissão, vier a se desligar definitivamente da empresa por pedido de dispensa espontâneo.

§ 3º - Caso o empregado venha a se aposentar, após ter ficado afastado da empresa, em gozo de Auxílio Doença, o valor da gratificação terá por base o último salário efetivamente recebido, porém, corrigido pelos aumentos coletivos concedidos pela empregadora no período de seu afastamento.

§ 4º - A gratificação prevista nesta cláusula somente será devida desde que a legislação superveniente não estabeleça indenização ou outra compensação para esta hipótese.

20ª. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos e condições:

a. Para fins de obtenção de Auxílio Doença: 2 (dois) dias úteis;
b. Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
c. Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15(quinze) dias úteis.

δ **1º-** As empresas que estão recolhendo a contribuição de que trata o inciso II, do art. 22, da Lei 8.212/91, acrescida das alíquotas determinadas no δ 6º, do art. 57 dessa mesma lei, com a redação dada pela Lei 9.732, de 11/12/98,quando efetuarem homologações de rescisão contratual com assistência do Sindicato dos Trabalhadores, fornecerão exclusivamente aos trabalhadores beneficiários deste recolhimento adicional, o formulário DSS 8030 e/ou PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial).

δ **2º-** As empresas que habitualmente fornecem aos seus empregados o formulário PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (Informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial) quando contratarem, para trabalho em seu estabelecimento, outras empresas prestadoras de serviço, empreiteiras ou terceirizadas, fornecerão a estas as informações necessárias ao preenchimento do mencionado PPP para os seus empregados, desde que o trabalho da contratada tenha se realizado no mesmo local e mesmas condições ambientais dos empregados da contratante.

21ª. INDENIZAÇÃO ESPECIAL

Aos empregados dispensados sem justa causa, que contem na ocasião da dispensa com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos, será paga, a título de indenização, uma parcela equivalente a 50% (cinqüenta por cento) de seu salário nominal devido na data da comunicação da dispensa.

Parágrafo Único - Esta indenização não será cumulativa com nenhuma outra vantagem decorrente de obrigação superveniente. Assim sendo, caso ocorra alteração na legislação ou Decisão Judicial determinando pagamento de indenização ou Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço, ocorrerá a compensação, prevalecendo a situação mais favorável.

24ª. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Caso o INSS não efetue o pagamento do 13º salário, referente ao afastamento do empregado em gozo de auxílio doença, no período superior a 15 (quinze) dias e inferior a 180 (cento e oitenta dias), as empresas, ao efetuarem o pagamento do 13º salário não poderão descontar esse período.

25ª. EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR
Fica assegurado ao empregado que retornar à empresa após a cessação (baixa) de prestação de serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou de salário até 90 (noventa) dias após o retorno.

26ª. GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI
As empresas garantem a permanência no emprego, pelo período de 60 dias, contados da data do nascimento do filho, ao empregado que se tornar pai, ressalvadas as hipóteses previstas nos parágrafos abaixo:

> **§ 1° -** A garantia prevista nesta cláusula somente será devida, caso o empregado, apresente à empresa, a certidão de nascimento do filho, no dia em que retornar ao trabalho, após a licença paternidade prevista nesta Convenção.
>
> **§ 2°** - Permite-se ao empregador dispensar o empregado, antes do prazo previsto nesta cláusula, desde que lhe pague, a título de indenização, os salários a que faria jus até o final do período.
>
> **§ 3°** - A garantia prevista nesta cláusula se inicia na data de nascimento do filho, desde que atendido ao disposto no § 1° , e ficam dela excluídos:
>
> > **a)** Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência e o contrato chegue a seu termo dentro do período da garantia.
> >
> > **b)** Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, antes do nascimento do filho, seja o aviso prévio indenizado ou a ser cumprido.
> >
> > **c)** Os dispensados por justa causa.
> >
> > **d)** Os que pedirem demissão.

27ª. LICENÇA PARA CASAMENTO
A ausência ao trabalho, em virtude de casamento, previsto no Inciso II do Artigo 473 da CLT, será de 3 (três) dias úteis consecutivos.

28ª. LICENÇA PATERNIDADE
A licença paternidade prevista no inciso XIX, do Artigo 7º, combinado com o § 1º do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ambos da Constituição Federal, será concedida a partir da data do parto ou dia da internação, da esposa ou companheira, à escolha do empregado.

> **Parágrafo Único**- Esta licença será de 5 (cinco) dias corridos, neles incluindo-se o dia previsto no inciso III do Artigo 473 da CLT.

29ª. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer aos serviços, sem prejuízo dos salários, por 1 (um) dia, em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação.

30ª. PIS

As faltas ao trabalho por um período de até 04 (quatro) horas para recebimento do PIS, desde que previamente combinado com o empregador, não serão consideradas para desconto do Repouso Semanal Remunerado, feriados e férias.

31ª. DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores às habituais, no que se refere a transporte, estada e alimentação, e desde que tais despesas não sejam anteriormente contratadas ou regulamentadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

32ª. PROMOÇÕES

As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido comportarão um período experimental de no máximo 60 (sessenta) dias. Após esse prazo, se o empregado permanecer na nova função esta deverá ser anotada em sua CTPS, bem como o aumento salarial, se for devido.

A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de no máximo 180 (cento e oitenta) dias.

33ª. CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante a vigência da presente convenção, todo o empregado que for admitido através de documento escrito receberá uma cópia do contrato por ele assinado.

34ª. EMPREGADO ALUNO /MENOR APRENDIZ DO SENAI

O empregado aluno ou o menor aprendiz, ao ser encaminhado para fábrica ou empresa em definitivo após a conclusão do aprendizado, deverá passar a receber, a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua efetivação, pelo menos o salário de ingresso previsto nesta Convenção.

§1º - Após o período máximo de 60 (sessenta) dias, deverá receber pelo menos salário igual ao menor salário pago para a função que passar a exercer, desde que o curso realizado na empresa ou no SENAI tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.

§2º - Inexistindo vaga na função para qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo após 60 (sessenta) dias o menor salário dessa função.

35ª. EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo

estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada normal.

36ª. TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS
A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 01 (um) dia.

> **§ 1º** - As empresas que fornecerem refeições aos seus empregados, fornecerão alimentação aos candidatos em testes e para estes gratuitamente, desde que os testes sejam coincidentes com os horários de refeições.
>
> **§ 2º** - As empresas que fornecerem transporte aos seus empregados permitirão a utilização do mesmo no dia de realização dos testes práticos operacionais.

37ª. ANOTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA
As empresas se obrigam a proceder, quando for o caso, a "Anotação de Responsabilidade Técnica" exigida pela Lei 6.496, de 07.12.77, bem como efetuar o recolhimento da taxa da ART., nos moldes do disposto na referida Lei.

38ª. ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DO TRABALHO/ SECRETÁRIAS
Desde que observados os artigos 4º e 5º da Lei nº 7.377/85, as empresas consignarão nas carteiras profissionais as denominações, conforme for o caso.

> **Parágrafo único -** Recomenda-se às empresas que informem e orientem suas secretárias a respeito da Lei 7.377/85, incentivando sua profissionalização.

39ª. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL
Fica vedado às empresas anotar na Carteira Profissional do empregado os atestados médicos concedidos, excetuadas as anotações determinadas por Lei ou por exigência do INSS.

40ª. ACERVO TÉCNICO
Desde que solicitado pelo empregado dispensado, e que conste em seus registros, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

41ª. CARTA DE REFERÊNCIA
As empresas não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção e admissão.

42ª. FERRAMENTAS - DESCONTO
As empresas não poderão descontar dos empregados o valor de ferramentas danificadas em serviço, a não ser que comprovem o dolo do empregado.

43ª. ESTÁGIO

As empresas envidarão esforços no sentido de proporcionar estágio na empresa aos seus empregados, estudantes de curso regular, desde que compatível com a função e atividade no setor de trabalho.

46ª. INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Ficam as empresas obrigadas a fornecer os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

48ª. AUXÍLIO FUNERAL

A empresa que por ocasião do falecimento do empregado, contar com mais de 10 (dez) empregados em seu efetivo, ficará obrigada a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 01(hum) salário de ingresso previsto para a Empresa nesta Convenção, a título de Auxílio Funeral.

> **§ 1º -** Ficam excluídas das disposições desta cláusula as empresas que mantenham seguro de vida gratuito para os seus empregados.
>
> **§ 2º -** O pagamento previsto nessa cláusula poderá ser efetuado diretamente pela empresa ou através da Fundação da qual seja a empresa mantenedora.

55ª. PLANOS EMPRESARIAIS /DESCONTOS

Nas empresas em que forem oferecidos seguro de Vida em Grupo, Assistência médica/odontológica/farmacêutica, Previdência Privada, cooperativa de crédito/consumo e outros benefícios com a participação financeira do empregado, caberá a ele optar por sua adesão, sendo neste caso permitido o desconto nos salários.

> **Parágrafo Único –** Aos empregados admitidos, que aderirem e aqueles que fizerem novas adesões a qualquer dos programas previstos no "caput", as empresas fornecerão as condições gerais do plano para o qual estiverem optando.

60ª. ACIDENTES DO TRABALHO /EMERGÊNCIAS /TRANSPORTE -

As empresas deverão estar equipadas com material necessário à prestação de primeiros socorros, previstos pelo médico responsável pelo PCMSO da empresa.

> **§ 1º** - As empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do acidente do trabalho ou emergências médicas com o empregado no local de trabalho, até o local de efetivação do atendimento médico.
>
> **§ 2º** - Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua normal locomoção, atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência.
>
> **§ 3º-** Para os fins do parágrafo anterior, caberá ao empregado fazer a devida comunicação à empresa.

61ª - MULHERES/ AMBULATÓRIOS

Todas as empresas que utilizam mão-de-obra feminina deverão manter em suas dependências, remédios analgésicos e absorventes higiênicos para atendimento de urgência, em quantidade suficiente para toda jornada de trabalho.

Parágrafo único – Ficam obrigadas às empresas que, por ocasião dos exames periódicos de saúde, incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico e de mama.

65ª. SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Os profissionais contratados, nos limites mínimos, para atendimento às disposições do art. 162 da C.L.T., não poderão, dentro do horário estabelecido para cumprimento das disposições previstas no mencionado artigo, exercer outras atribuições.

Parágrafo Único - As empresas não poderão firmar com esses profissionais, contratos prevendo horário de jornada de trabalho coincidente com o de outra empresa.

66ª. PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A - As prensas mecânicas ou não, bem como as demais máquinas operatrizes deverão dispor de mecanismos e dispositivos de segurança que visem prevenir acidentes com os trabalhadores.

B - As empresas se obrigam a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPIs em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de proteção coletivas adotadas pela empresa não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidente ou doença do trabalho.

C – O SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho), nas empresas onde existir, indicará e orientará a utilização do EPI mais adequado para cada caso.

§ 1º - Obrigam-se os empregadores quanto ao EPI:
-fornecer ao empregado somente EPI aprovado para a função pelo MTb;
-treinar o empregado sobre o uso adequado;
-tornar obrigatório o seu uso;
-substituí-lo imediatamente, quando danificado ou extraviado;
-realizar sua manutenção periódica.

§ 2º - Sendo fornecido pela empresa, o uso do EPI será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

a. por estrago, danos ou extravio dolosos, devendo a empresa ser indenizada nesses casos;

b. Pela devolução, quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho, alteração de função, ou quando não for mais necessária sua utilização.

67ª RISCO GRAVE E IMINENTE

Os representantes da CIPA ou , na falta deste, qualquer empregado, deverão comunicar ao SESMT da empresa (quando houver) ou à sua chefia imediata a existência de condição de risco grave e iminente de acidentes no local do trabalho.

68ª. ÁGUA POTÁVEL

A água fornecida pela empresa aos seus empregados deve ser potável e submetida à análise bacteriológica, pelo menos 1 (uma) vez durante a vigência da convenção coletiva.

69ª. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Durante a vigência do presente acordo, as empresas que realizarem formalmente a avaliação de desempenho de seus empregados, deverão comunicar a cada empregado o resultado de sua avaliação individual.

70ª. GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO

A diferença de sexos, de raça e de crenças, não poderá constituir motivo para diferença salarial e promoções.

72ª. PUNIÇÃO DISCIPLINAR

Antes de aplicar as medidas disciplinares de advertência, censura ou suspensão, as empresas deverão solicitar previamente por escrito que o empregado justifique, também por escrito, seu comportamento faltoso.

§ 1º - O empregado poderá apresentar sua justificativa até 1 hora antes do final da sua jornada normal de trabalho do dia em que for cientificado pelo empregador, desde que a comunicação do empregador tenha ocorrido até 4 horas antes do término da jornada.

§ 2º - Na hipótese de a comunicação do empregador ocorrer quando faltar menos de 4 horas para o final da jornada, o empregado deverá apresentar sua justificativa na primeira hora da jornada do dia imediato.

§ 3º - Findo o prazo mencionado no parágrafo 1º ou 2º, conforme o caso, sem que tenha havido justificativa ou não se convencendo da razoabilidade da justificativa, o empregador poderá adotar a medida disciplinar que julgar adequada, facultado ao empregado, caso não concorde com a punição, postular reclamação perante a Justiça do Trabalho.

§ 4º - A inobservância das formalidades acima implicará em nulidade da medida disciplinar eventualmente adotada.

73ª. CARTA DISPENSA

As empresas obrigam-se ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe, mediante recibo, comunicação escrita em que conste o motivo da dispensa,

sob pena de assim não procedendo, no prazo de 3 (três) dias, presumir-se a dispensa como sendo sem justa causa.

74ª. ATUALIZAÇÃO DE ENDEREÇOS PARA RECEBIMENTO DE EXTRATO DO F.G.T.S.
Semestralmente, as empresas colocarão avisos e/ou informação nos contracheques, solicitando que os empregados atualizem seus endereços residenciais, para informar à Caixa Econômica Federal.

75ª. PREENCHIMENTO DE VAGAS

Para preencher vagas, as empresas deverão dar preferência aos empregados já admitidos, desde que atendam aos requisitos exigidos e apresentem as mesmas condições de desempenho e potencial dos candidatos externos.

> **Parágrafo Único** - As empresas não poderão discriminar qualquer empregado em razão de sexo, raça, cor, idade , estado civil e condições familiares.

76ª. ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS
A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo estipulado por Lei, as contribuições associativas descontadas de seus empregados, incorrerá em multa no valor correspondente a 6,0% (seis inteiros por cento) do montante descontado, revertida a favor da entidade sindical profissional, acrescida de 3,0% (três inteiros por cento) para cada mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária.

> **Parágrafo único-** Até o 10º.(décimo) dia útil após o desconto, as empresas deverão enviar ao sindicato profissional, a relação contendo os nomes dos empregados e os respectivos valores dos descontos efetuados no mês.

78ª QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO
As empresas reservarão local para a afixação de avisos do Sindicato dos empregados, em local interno e apropriado para tal, limitado os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pelas Empresas.

79ª. RELACIONAMENTO SINDICATO /EMPRESAS
As empresas se obrigam a receber os diretores do sindicato da categoria profissional e seus assessores e o Sindicato profissional se obriga a receber os representantes das empresas e seus assessores, desde que pré-avisados com 48 horas de antecedência, pré-estabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 6 pessoas.

80ª - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES NO SAEMG
Nos casos de rescisão contratual de empregados representados pelo Sindicato DOS ADMINISTRADORES NO ESTADO DE MINAS GERAIS, a assistência prevista no Parágrafo 1º do Art. 477 da CLT, será por este prestada, desde que possua sede ou delegacia no Município onde se localiza o estabelecimento da empresa.

81ª - RELAÇÃO DE EMPREGADOS - SAEMG/SINDICATO DOS ENGENHEIROS/SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Desde que solicitado pelo Sindicato Profissional interessado, as empresas fornecerão, uma vez durante a vigência deste acordo, a relação de seus empregados que são representados pelo Sindicato dos Administradores no Estado de Minas Gerais, Sindicato de Engenheiros no Estado de Minas Gerais ou Sindicato dos Técnicos Industriais do Estado de Minas Gerais.

82ª. RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS

Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao Sindicato representativo da categoria profissional, no prazo de 15 (quinze) dias úteis informações sobre o número de empregados existentes, admitidos e desligados no mês no estabelecimento da base territorial.

83ª. INFORMAÇÕES GERAIS

Uma vez por semestre, e, desde que solicitado pelos sindicatos das categorias profissionais, os sindicatos das categorias econômicas agendarão reunião, para fornecimento de informações gerais sobre o andamento econômico produtivo e das previsões de ocupação de mão-de-obra.

84ª. SINDICALIZAÇÃO

As empresas, uma vez a cada ano, e desde que solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, permitirão que o sindicato profissional realize campanha de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para esse fim, mediante prévio entendimento com o sindicato. Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes, e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção, e, de preferência nos intervalos de descanso da jornada normal de trabalho.

89ª. DANO MORAL

Caberá aos empregadores instruírem seus empregados sobre a necessidade de relações no trabalho em que predomine a dignidade e o respeito, bem como sobre os inconvenientes e os riscos decorrentes de assédio moral entre os colegas de trabalho ou entre chefias e subordinados.

Parágrafo Único - A instrução aos empregados prevista no "caput" poderá ser feita por meio de palestras, circulares, cartilhas, conversas entre chefia e equipe e outros.

90ª. CONQUISTAS ANTERIORES

O presente instrumento não impede que as empresas, a seu critério, mantenham as conquistas anteriores, já incorporadas aos contratos de seus trabalhadores.

91ª. NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

Fica convencionado que, ocorrendo alteração na Legislação, Acordo ou Dissídio Coletivo, não poderá haver, em hipótese alguma, a aplicação cumulativa de vantagens com as desta convenção, prevalecendo nestes casos apenas a situação mais favorável, salvo previsão contrária em Acordo Coletivo de Trabalho.

92ª. CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente, a presente Convenção, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo Sindicato Profissional e os oferecimentos feitos em contrapropostas pelas Entidades Sindicais Patronais.

93ª. JUÍZO COMPETENTE

Será competente à Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação desta Convenção.

94ª. AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os empregados ou seus respectivos sindicatos representativos da categoria profissional poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, Parágrafo Único da CLT.

95ª. MULTA

Fica estabelecida multa para qualquer das partes convenentes no valor de 1% (um por cento) do menor salário de ingresso previsto nesta Convenção, por infração de qualquer das cláusulas do presente instrumento, exceto quanto aquelas para as quais já estiver prevista sanção específica, percentual este aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação, salvo se tratar de cláusula que se cumpra em um único ato. O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

97ª. PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, de denúncia ou revogação, total ou parcialmente da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.